LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. TERANG DUNIA BANDUNG

Oleh :

Oktavina

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Abstrak: Adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Karena manusia merupakan satu-satunya sumber perusahaan yarg tidak dapat digantikan oleh teknologi apapun. Bagaimana baiknya organisasi lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua tidak akan punya arti tanpa manusia yang mengatur, mengoperasikan dan memeliharanya .Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja dan karakteristik individu mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada karyawan CV. Terang Dunia Bandung dengan responden sebanyak 32 karyawan. sedangkan teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah polulasi. Adapun variabel yang digunakan yaitu lingkungan kerja, karakteristik individu, dan kinerja karyawan . Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linear berganda, dengan pengujian kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dan uji relialibilitas. Pengujian hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), korelasi dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja manajerial. Hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji kolerasi memiliki interpretasi yang sangat kuat dan hubungan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji kolerasi memiliki interpretasi yang sangat kuat. Oleh karena itu lingkungan kerja dan karakteristik individu sangat diperlukan untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik.

Kata Kunci : Lingkungan Keja, Karakteristik Individu & Kinerja Karyawan

Abstrack: *The existence of technological developments that progressed from time to time, making the competition in the world of work increased. This is the case of globalization and modernization. Because humans are the only source of yarg companies that can not be replaced by any technology. How this will not have meaning without human being organized, operational and nurturing. This research is needed to know the work environment and individual characteristics.*

This research method is descriptive method with quantitative approach. This research was conducted on employees CV. Terang Dunia Bandung with respondents as many as 32 employees. while the technique used in the determination of the sample is the polulation. The variables used are work environment, individual characteristics, and employee performance. Data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis technique, with data quality test used validity test and relativeibility test. Hypothesis test used is partial test (t test), simultaneous test (F test), and determination.

The results showed partially Work environment has a significant effect on employee performance and individual characteristics have a significant effect on employee performance. That significantly affects managerial performance. The relationship of work environment to employee performance based on the results of the collation test has a very strong interpretation and the relationship of individual characteristics to the performance of employees based on the results of the test has a very strong interpretation. Therefore, the work environment and individual characteristics are necessary for the creation of good employee performance.

Keywords: Work Environment, Individual Characteristics & Employee Performance

I. Latar Belakang

II. Identifikasi dan Rumusan Masalah

2.1 Identifikasi Masalah

1. Lingkungan kerja seperti fasilitas yang ada belum memadai di CV. Terang Dunia Bandung.
2. Lingungan kerja yang kurang optimal di CV. Terang Dunia Bandung.

3. Hubungan atasan dan bawahan masih kurang terjalin baik di CV. Terang Dunia Bandung.

4. Usia berpengaruh terhadap hasil kerja CV. Terang Dunia Bandung.

5. Jenis kelamin ternyata tidak adanya perbedaan pemberian kerja di CV. Terang Dunia Bandung.

6. Tingkat kesalah pada kinerja karyawan sangat tinggi di CV. Terang Dunia Bandung.

2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana kondisi lingkungan kerja pada CV. Terang Dunia Bandung.

2. Bagaimana karakteristik individu karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung.

3. Bagaimana kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung.

4. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung.

5. Seberapa besar pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung.

6. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung.

III. Maksud Peneletian

3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan berbagi informasi terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawannya.

3.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja pada CV. Terang Dunia Bandung.

2. Untuk mengetahui karakteristik individu karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung.

3. Untuk mengetahui kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung.

5. Untuk mengetahui besarnya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung

6. Untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung.

IV. Kegunaan Penelitian

4.1 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan informasi serta pertimbangan pengambilan keputusan mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakter Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Terang Dunia Bandung dan diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Kerja bagi karyawan.

4.2 Kegunaan Akademis

1. Pengembangan Ilmu Manajemen

   Melalui penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan dunia ilmu ekonomi khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Peneliti Lainnya

A. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai pedoman untuk penelititan lain yang apabila meneliti pokok permasalahan yang hampir sama atau serupa.

B. Memberi informasi kepada peneliti lain yang ingin mengkaji dalam bidang yang sama mengenai pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

V. Objek Penelitian

Pengertian dari objek penelitian menurut Sugiyono (2011;32) adalah sebagai berikut:

> "Objek penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan".

Adapun pengertian dari objek penelitian menurut Umar Husein (2005:303) adalah sebagai berikut:

"Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan atau siapa yangmenjadi objek penelitian, juga dimana dan kapan penelitian dilakukan, bisa juga ditambahkan hal – hal lain jika dianggap perlu".

Dalam penelitian ini variabel bebas dan terikat adalah sebagai berikut:

1) Variabel Independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan variabel dependen (terikat). Dan variabel bebas yang diteliti adalah Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu.

2) Variabel Dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Dan variabel terikat yang diteliti adalah Kinerja Kerja.

VI. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini penelitian ingin mengetahui persepsi umum responden mengenai variabel Lingkungan Kerja (X_1), Karakteristik Individu (X_2), dan Kinerja Kerja (Y). Untuk memperoleh gambaran tentang variabel – variabel tersebut, maka skor jawaban responden akan dianalisis secara deskriptif.

Berdasarkan deskripsi di atas indikator – indikator dari masing –masing variabel, maka langkah selanjutnya adalah menenukan kriteria skor jawaban responden didasarkan pada presentase skor total terhadap skor maksimum, dimana skor maksimum diperoleh hasil perkalian antara reponden dengan bobot maskimum, yaitu: 32 x 5 = 160. Adapun rekapitulasi hasil jawaban responden terhadap masing – masing variabel penelitian akan dijelaskan berikut ini:

6.1 Analisis Deskriptif Lingkungan kerja sebagai variabel X_1

Lingkungan Kerja diukur menggunakan 2 (dua) indikator, yaitu: lingkunagn kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik

Jumlah Skor Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	1070	1600	66,8%	Cukup
	Lingkungan Kerja Non Fisik	223	320	69,7%	Baik
Akumulasi		**1293**	**1920**	**67,3%**	**Cukup**

Berdasar gambar di atas bahwa total skor dengan persentase pada variabel lingkungan kerja didapatkan hasil sebesar 67.3%, hasil skor tersebut berada pada kategori cukup. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat para ahli yaitu misalnya menurut Wiryawan (2009: 6 –7), yang menyatakan bahwa kinerja di pengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor lingkungan internal, lingkungan eksternal, dan internal karyawan.

6.2 Analisis Deskriptif Karakteristik Individu sebagai variabel X_2

Karakteristik Individu diukur menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu: Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, dan Masa Kerja.

Jumlah Skor Tanggapan Responden Terhadap Variabel Karakteristik Individu

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Karakteristik Individu	Usia	125	160	78,1%	Baik
	Jenis Kelamin	105	160	65,6%	Cukup
	Status Perkawinan	113	160	70,6%	Baik
	Masa Kerja	111	160	69,4%	Baik
Akumulasi		**454**	**640**	**70,9%**	**Baik**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel karakteristik individu didapatkan hasil sebesar 70.9%, hasil skor tersebut berada pada kategori Tinggi.

Karakteristik individual menurut Stoner (1986: 422) adalah keinginan, sikap dan kebutuhan seseorang yang dibawa kedalam situasi kerja. Lebih lanjut (Robbins,1996:78-100), mengemukakan bahwa variabel ditingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran. Sedang karakteristik biologis meliputi : usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dengan suatu organisasi dari karya itu sendiri.

6.3 Analisis Deskriptif Kinerja Kinerja Karyawan sebagai variabel Y

Kinerja Kerja diukur menggunakan 4 (empat) indikator, yaitu: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, dan Sikap.

Variabel	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Persentase (%)	Kategori
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	323	480	67,2%	Tinggi
	Kuantitas Kerja	291	480	60,6%	Tinggi
	Tanggung Jawab	234	320	73,1%	Tinggi
	Sikap	212	320	66,2%	Tinggi
Akumulasi		**1170**	**1600**	**73,1%**	**Baik**

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa total skor dengan persentase pada variabel kinerja karyawan didapatkan hasil sebesar 73.1%, hasil skor tersebut berada pada kategori Baik.

Menurut Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

VII. Analisis Verivikatif

Analisis verivikatif dilakukan untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan dan akan diuji, serta dibuktikan kebenarannya melalui uji statistik.

7.1 Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunkan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independent variabel (linngkungan keja dan karakteristik individu) terhadap suatu variabel tidak bebas atau dependent variabel (kinerja karyawan) secara

bersama sama. Dalam perhitungannya penulis menggunakan perhitungan komputerisasi yaitu dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS.

Berikut merupakan perhitungan regresi linier berganda secara komputerisasi dengan SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut:

Uji Analalisis Regresi Linier Berganda Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.877	.398		2.202	.036
	Lingkungan Kerja	.540	.126	.561	4.288	.000
	Karakteristik Individu	.371	.132	.368	2.811	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

7.2 Uji Asumsi Klasik

Untuk memperoleh hasil yang lebih akurat pada analisis regresi berganda, maka dilakukan uji asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang memiliki sifat *Best Liner Unbiased Estimator* (BLUE). Pengujian mengenai ada tidaknya pelanggaran asumsi – asumsi klasik merupakan dasar dalam model regresi linier berganda yang dilakukan sebelum pengujian terhadap hipotesis.

Pnegujian korelasi digunakan untuk mengetahui kuat tidaknya hubungan antara variabel x dan y, dengan menggunakan pendekatan koefisien korelasi *Pearson Prodiuct Moment*, berikut hasil analisis korelasi dengan menggunakan media program komputer, yaitu SPSS, didapatkan hasil sebagai berikut:

1) Korelasi secara parsial antara Lingkungan kerja dengan Kinerja Karyawan.

2) Korelasi secara parsial antara Karakteristik Individu dengan Kinerja Karyawan.

7.3 Analisis Koefisien Rank Spearman

Hasil Pengujian Rank Spearman Correlations

			LK	KI	K
Spearman's rho	LK	Correlation Coefficient	1.000	.690**	.822**
		Sig. (1-tailed)	.	.000	.000
		N	32	32	32
	KI	Correlation Coefficient	.690**	1.000	.804**
		Sig. (1-tailed)	.000	.	.000
		N	32	32	32
	K	Correlation Coefficient	.822**	.804**	1.000
		Sig. (1-tailed)	.000	.000	.
		N	32	32	32

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan output diatas, diketahui korelasi yang diperoleh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,882. Angka ini termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Sedangkan, korelasi yang diperoleh antara karakateristik individu terhadap kinerja karyawan sebesar 0,804. Angka ini termasuk dalam kategori hubungan yang sangat kuat. Hubungan yang terjadi antara variabel bebas dan variabel terikat adalah positif artinya jika variabel lingkungan kerja dan karakteristik individu semakin baik maka akan diikuti pula oleh kinerja karyawan.

7.4 Analisis Koefisien Determinasi

Analisa koefisien determinasi dipergunakan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan karakteristik individu dalam meningkatkan kinerja karyawan

Uji Koefisien Determinasi Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745[a]	.556	.541	.57656

a. Predictors: (Constant), KI
b. Dependent Variable: K

$$Kd = r^2 x100\%$$

Dimana:

Kd: koefisien determinasi

r^2 : kuadrat koefisien determinasi

Maka:

$$kd = rs^2 x100\%$$

$$kd = (0.556)^2 x100\%$$

Kd = 30.91%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah sebesar 30,91%. Hal ini menunjukan bahwa lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 30,91%, sedangkan sisanya sebesar 100%-30,91% = 69,09 merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk variabel yang tidak diteliti seperti: reward, partisipasi anggaran, gaya kepemimpinan, bonus, kompensasi, dll.

VIII. Pengujian Secara Parsial (UJI-T)

8.1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Ho : β1= 0 artinya secara parsial lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : β1 ≠ 0 artinya secara parsial karakteristik individumemberikan pengaruh yang signifikan terhadap kierja karyawan. Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X1 sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Parsial X_1 (Lingkungan Kerja) Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.413	.388		3.647	.001
	Lingkungan Kerja	.778	.103	.809	7.530	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Berdasarkan tabel output di atas, terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 7,530. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=32-2-1= 29, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar 2,045. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 7,530 > nilai t-tabel 2,045. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak, artinya secara parsial, lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah (2009) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

8.2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Ho : $\beta 2 = 0$ artinya secara parsial karakteristik individu tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

Ha : $\beta 2 \neq 0$ artinya secara parsial karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kualitas audit.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak Ho jika t hitung > t tabel, terima dalam hal lainnya

Dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil uji hipotesis parsial X2 sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Parsial X_2 (Karakteristik Individu) Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.405	.476		2.951	.006
	Karakteristik Individu	.752	.123	.745	6.124	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output di atas, terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel karakteristik individu (X2) sebesar 6,124. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=32-2-1= 29, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar 2,045. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel karakteristik individu (X2) sebesar 6,124 > nilai t-tabel 2,045. Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak, artinya secara parsial, karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Layinatul Fahmi (2009) yang menyebutkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

IX. Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk membuktikan dugaan apakah kedua variabel bebas yang diteliti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

H0 :β1 = β2 = 0, artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : β1 ≠ β2 ≠ 0, artinya lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Taraf signifikansi (α) : 0,05

Kriteria uji : tolak H0 jika nilai t-hitung > t-tabel, Ha terima

Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

Hasil Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F) ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.339	2	8.169	38.819	.000[a]
	Residual	6.103	29	.210		
	Total	22.442	31			

a. Predictors: (Constant), KI, LK
b. Dependent Variable: K

Dari tabel output di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 38.819. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db1=3 dan db2=29, diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,93. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 38.819 > F-tabel (2,93). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak, artinya secara simultan lingkungan kerja dan karakteristik individu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

X. Kesimpulan

1. Lingkungan Kerja yang ada di CV. Terang Dunia Bandung berada dalam kategori yang cukup baik, terdiri dari 2 indikator yaitu lingkungan fisik dan non fisik. Indikator lingkungan kerja non fisik memperoleh persentase kategori cukup sedangkan indikator lingkungan fisik memperloleh pesentase baik dengan kategori cukup baik sehingga masih perlu ditingkatan utuk memenuhi kenyamanan dalam berkerja.
2. Karakteristik Individu yang ada di CV. Terang Dunia Bandung berada dalam kategori yang baik yang terdiri 4 indikator yaitu usia dengan kategori baik, jenis kelamin dengan katagori cukup, status dengan kategori baik dan masa kerja dengan kategori baik. Hanya masalah perbedaan jenis yang kurang dapat diinmalisi dalam hasil kerja.
3. Kinerja Karyawan yang ada di CV. Terang Dunia Bandung berada dalam kategori yang baik yang terdiri 4 indikator yaitu kualitas kerja dengan kategori tinggi, kuantitas kerja

dengan katagori tinggi, tanggung jawab dengan kategori tinggi dan sikap dengan kategori tinggi.

4. Berdasarkan analisi data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung.
5. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara karakteristik individu kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung
6. Lingkungan kerja dan karakteristik individu secara bersama-sama memberikan kontribusi atau pengaruh sebesar 30,91% terhadap kinerja karyawan pada CV. Terang Dunia Bandung. 69.09% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak di teliti seperti rewand,bonus,kepemimpinan dll.

XI. Saran

1. Saran bagi para karyawan CV. Terang Dunia Bandung terkait lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan sirkulasi udara, sehingga para karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

2. Saran bagi para karyawan CV. Terang Dunia Bandung terkait karakteristik individu, sebaiknya perbedaan jenis kelamin tidak dijadikan alasan karyawan dalam melakukan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Saran bagi para karyawan CV. Terang Dunia Bandung terkait dengan kinerja sebaiknya karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

4. Saran Pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung bisa dibilang tinggi, dengan dukungan lingkungan kerja yang bagus dapat menghasilkan kenyaman kerja yang berdampak dengan hasil kerja.

5. Saran Pengaruh antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan CV. Terang Dunia Bandung bisa dibilang tinggi, dengan terlalu membedakan jenis kelamin juga kurang baik dalam pekerjaan satu sisi berilah kepercayaan untuk mencoba agar kita tau kemampuan karyawan kita tanpa membedakan jenis kelamin.

6. Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan dinilai tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan dapat memperbaiki dan mempertahankan kondisi lingkungan kerja serta karakteristik individu para karyawannya agar kinerja karayawan dapat terus meningkat.

XII. Daftar Pustaka

AA. Prabu Mangkunegara,2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arief Subyantoro, (2009), Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada Pengurus KUD di Kabupaten Sleman), Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan,Vol.11, no. 1, maret 2009: 11-19

Bernadine R wirjana, dan Susilo Supardo,2005.Kepemimpinan, Dasar-Dasar dan Pengembangannya.CV Andi offset: Yogyakarta

Birowo , Herusasongko, heru sutomo adi and A sudibyakto H. "effect of theoccuptional physical environmental condition and the individualcharacterictic of the work on occupational stress and Fatigue international." jurnal of pblic health science (UPHS) ISSN: 2252-8806 Vol 1,2 (2012): Hal61-68.

Dapus : Gibson, James L., John M. Ivancevich, dan James H. Donnely.,Jr, 1996.

Organizations Behavior. 8Th ed. Boston : Richar D.Irwin.

Handoko, T Hani, 2003. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.

Jogiyanto, H.M. 2007. Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Khoiriyah, Lilik, 2009. Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta, (online), http://id.pdfsb.com/ diakses pada 6 Desember 2012.

Kirunya, E K Karanja Kabare. "Linking work environment with employee performence in public middle level Tivet Institusions In kenya." Eka &

elegawa Mukur ISSN:2278-3369 2.4 (2013): 83-91.

Malayu S.P . Hasibuan 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara: Jakarta.

Maslow, Abraham H, 1993. Motivasi dan Kepribadian. Jakarta: LPPMdengan PT. Pustaka Binaman Presido.

Narimawati,Umi., Anggadini, S. D.,& Ismawati, Linna,2010.Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi: Genesis.

Narimawati,Umi .2008.Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Agung Media: Jakarta.

Reksohadiprodjo, Sukanto dan Indriyo Gitosudarma. (2000). Manajemen Produksi Edisi-4. Cetakan-11. BPFE, Yogyakarta

Sedarmaynti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung

Siagian .2003. Teori dan Praktek kepemimpinan, cetakan ke 6. Jakarta: Rineka Cipta.

Sihombing, Umberto. (2004). Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja

Saidi, H.M., 1992. Prestasi dan Kemampuan,Jakarta:rajawali Press.

Simamora, Henry .2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua Jakarta:

STIE YKPN

Singarimbun Masri. 1995. Metode Penelitian dan Survai. Yogyakarta: Grasindo.

Stoner, James, AF., dan R. Edward Freeman. 1986. Management. 4Th ed. Englewood Cliffs : Prentice hall international

Sudarmanto.2009. Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM.jakarta: Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2006. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2010. Statistika untuk Penelitian. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Suwanto,2001.Asas-asas Manajemen Sumber DayaManusia.Suci Press: Bandung.

Umar Husein, 2000. Riset SDMdalam Organisasi. Jakarta : Gramedia.

Veithzal,Rivai.,& Sagala Jauvani.2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.

Veithzal, Rivai, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan .PT.Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Sedarmaynti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.

Umi Narimawati.2008.Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan

Aplikasi Bandung: Agung Media

Wibie, Ch Malonda, joko Christoffel and L Sepang jantje. "Karakteristik Individu kompensasi dan Motivasi Karyawan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sulut (Persero)Tbk." Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174 Vol 2, No 2 (2014): Hal 1460-1470.

A.Anwar Prabu Mangkunegara (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Remaja Rosdakarya, Bandung.